



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2010

Demografie, Ausbildungsmarkt und Ausbildungsreife – Was heißt das für benachteiligte Jugendliche?

Skrobanek, J

Abstract: Unternehmen und Betriebe beklagen zunehmend, dass sie ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können. Gleichzeitig gibt es aber eine stattliche Anzahl von Jugendlichen, die in Alternativen jenseits von dualer oder berufsfachschulischer Ausbildung einmünden. Für Haupt- und Sonderschüler und Migranten werden sich die Risiken von Ausschluss, Marginalisierung und Prekarität im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verschärfen, wenn sich nichts ändert. Der Beitrag skizziert zunächst die Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt, dass trotz auffallender demografischer Veränderungen auf der Nachfrageseite die Betriebe zunehmend Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen haben, und zeigt dann Ansätze auf, wie die vorhandenen, aber nicht gewünschten Ausbildungsplatznachfrager in betriebliche Ausbildung zu bringen sind. Dazu gehören u.a. Förderstrategien zum Erreichen des Schulabschlusses und der Ausbildungsreife und die enge Verzahnung der Angebote im Übergangssystem mit dem vollqualifizierenden Berufsbildungssystem. Insgesamt sollte der Fokus von der Demografie wieder verstärkt auf Fragen der Ausbildungschancen gelenkt werden, um damit Bewerbern, die zunehmend als ungeeignet oder nicht ausbildungsreif deklariert werden, doch eine Option in den Betrieben zu eröffnen.

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-50880>

Journal Article

Published Version

Originally published at:

Skrobanek, J (2010). Demografie, Ausbildungsmarkt und Ausbildungsreife – Was heißt das für benachteiligte Jugendliche? *Jugendpolitik*, 36(3):22-26.

Übergänge: Von Schule in den Beruf

Demografie, Ausbildungsmarkt und Ausbildungsreife – Bedeutung für benachteiligte Jugendliche

Von Dr. Jan Skrobanek

Seit einiger Zeit häufen sich widersprüchliche Alarmmeldungen mit Blick auf die Ausbildungsstellensituation in Ost- und Westdeutschland. Die einen sehen in der rapiden wirtschaftlichen Transformation – nochmals beschleunigt durch die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise – ein Wegbrechen von Ausbildungsplätzen und eine dauerhafte Nichtversorgtenquote von Jugendlichen, die anderen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen einen Azubiotstand auf die Firmen bzw. Ausbildungsbetriebe zurollen. Wieder andere meinen, Angebot und Nachfrage werden sich zwischen Demografie und Ausbildungsstellenverlusten nahezu ausgleichen.

Die renommierteste der drei Annahmen ist derzeit die, dass sich die Probleme im Ausbildungsmarkt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ohne größeres Zutun quasi von selbst lösen würden, dass Ausbildungsbetriebe nicht mehr „aussuchen“ sondern verstärkt „suchen“ und „investieren“ müssten, um ihren Azubi- respektive Arbeitskräftebedarf weiterhin decken zu können und Jugendliche – selbst Jugendliche mit schlechteren Startchancen – verstärkt in den Genuss kämen, ihren Ausbildungsplatz mehr als bisher unter einem zunehmend breiteren Angebot „wählen“ zu können.

Ein Blick auf die jüngsten Entwicklungen im Ausbildungsmarkt stützt zumindest die Annahme, dass potentielle Ausbildungsplatznachfrager zukünftig ein immer knapperes Gut werden. Für das Berichtsjahr 2007/2008 der Bundesagentur für Arbeit meldeten 40 Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern demografiebedingt rückläufige Bewerberzahlen. Waren es im Jahre 2007 noch 186.400 Ausbildungsstellenbewerber, die registriert wurden, waren es 2008 26 Prozent (137.900) weniger. Direkt von der Schule kamen im laufenden Vermittlungsjahr 2007 56.700 Jugendliche im Gegensatz zu 143.600 Jugendlichen im Vermittlungsjahr 1997 (Bundesagentur für Arbeit 2008; Gericke/Kroll/Troltsch/Gerd-Ulrich 2008: 3). Für das Berichtsjahr 2007/2008 blieben in den neuen Bundesländern insgesamt rund 2.800

betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. In den alten Bundesländern lässt sich eine ähnliche wenn auch nicht so gravierende Tendenz beobachten. Für das Berichtsjahr 2007/2008 meldeten 15 Prozent der Betriebe demografiebedingt rückläufige Bewerberzahlen. Insgesamt meldeten sich 2008 482.100 Ausbildungsstellenbewerber. 2007 waren es noch 547.300, also 12 Prozent mehr als 2008. Für das Berichtsjahr 2007/2008 ergab sich eine Zahl von 16.700 nicht besetzten Ausbildungsstellen. Insbesondere in Bayern und Baden-Württemberg gab es vielfach Regionen, in denen mehr betriebliche Ausbildungsstellen als gemeldete Bewerber vorhanden waren (Gericke/Kroll/Troltsch/Gerd-Ulrich 2008: 4). Dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen bzw. noch verschärfen (Krekel/Ulrich 2009).

Diese Entwicklungen bleiben nicht ohne Folgen für die Unternehmen und Betriebe, die ihre Ausbildungsstellen besetzen wollen bzw. auch zunehmend aufgrund von Überalterung der Belegschaft besetzen müssen. Auf die Frage, ob denn das Unternehmen bzw. der Betrieb alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnte, antworteten in einer Online-Unternehmensbefragung der DIHK 21 Prozent der Befragten mit nein (Deutscher Industrie und Handelskammertag 2009: 12). Von 2004 bis 2006 waren es nur rund 12 Prozent und 2007 schon 15 Prozent der Unternehmen und Betriebe, die Probleme mit der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen hatten (ebd.). Mehr als jedes fünfte Unternehmen war nicht in der Lage, alle seine angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Demografie wird es nicht richten

Nun könnte man vorschnell schlussfolgern, der demographische Wandel hätte den Ausbildungsmarkt voll erreicht, es gäbe nicht genügend Schulabgänger bzw. Jugendliche für die bundesweit vorhandenen Ausbildungsstellen. Diese Einschätzung geht jedoch an der Tatsache vorbei, dass relativ viele Schulabgänger – neben denjenigen Jugendlichen, die weiter zur Schule gehen – faktisch mit Alternativen vorlieb nehmen müssen, die nicht zu einem an-



erkannten Berufsabschluss bzw. zu einer qualifizierten Berufsausbildung führen. Dies betrifft insbesondere die Angebote im sogenannten Übergangssystem, die unter dem Etikett „Berufsvorbereitung“ firmieren. Sie zielen allesamt auf eine Verbesserung der individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung¹.

Die aus der Verknappung der Ausbildungsplätze im dualen System resultierenden strukturellen Grenzen und Schließungsprozesse im Ausbildungssystem – im Gegensatz zur Entwicklung der Alternativen – haben im Zeitverlauf insbesondere bei Personen ohne oder mit geringwertigen Schulabschlüssen zu einer Verringerung ihrer Zugangschancen geführt (DGB 2009; Solga 2005). Nach dem jüngsten Bildungsbericht mündet weniger als ein Viertel der Jugendlichen ohne Schulabschluss und nur rund 40 Prozent der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ins Duale System ein, die Mehrheit wird jeweils in Angeboten des Übergangssystems aufgefangen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 98). Laut dem DJI-Übergangspanel hat rund ein Viertel der Jugendlichen mit maximal einem Hauptschulabschluss auch noch 4,5 Jahre nach Verlassen der Schule keine stabile Einmündung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt geschafft (Lex/Geier 2010). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die BIBB-Übergangsstudie. Laut der Studie halten sich rund 17 Prozent der Jugendlichen mit maximal einem Hauptschulabschluss – wohlge­merkt

nachdem sie schon vor mehr als zwei Jahren die Schule verlassen haben – immer noch im Übergangssystem auf. Weitere rund 24 Prozent der Jugendlichen befinden sich nicht in Ausbildung, können aber auch keinen Ausbildungsabschluss vorweisen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 165). Das heißt über ein Drittel der Jugendlichen mit keinem oder geringwertigen Schulabschlüssen schafft es selbst über einen längeren Zeitraum hinweg nicht, stabil in Ausbildung einzumünden.

Zudem sind von diesem Verdrängungsprozess neben Haupt- und Sonderschülern allgemein Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Besonderen betroffen (Skrobanek 2009; Solga 2005). In den vergangenen Jahren war der Anteil von ausländischen Jugendlichen im Speziellen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen an der beruflichen Bildung immer kritisch. 2008 fanden sich gerade einmal rund 30 Prozent aller ausländischen Jugendlichen in einer dualen Berufsausbildung, während die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher im Dualen System bei knapp 50 Prozent lag (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 98). Dementsprechend häufiger bleiben die ausländischen oder Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deutschen Jugendlichen ohne einen anerkannten Berufsabschluss. Die Unterschiede sind gravierend. Während bei den 20- bis unter 30-Jährigen rund 13 Prozent der Jugendlichen

ohne Migrationshintergrund über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen und nicht an Bildung teilnehmen, sind es bei den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund rund 30 Prozent (ebd.: 38)². Noch dramatischer fallen die Unterschiede aus, wenn man – wie es der jüngste Bildungsbericht macht – nach Herkunftsregion differenziert. Bei Deutschen mit Migrationshintergrund (z.B. Aus-siedler) verfügen rund 22 Prozent der 20- bis unter 30-jährigen Männer über keinen beruflichen Bildungsabschluss, hingegen sind es bei den Frauen nur rund 17 Prozent. Bei den 20- bis unter 30-jährigen Männern und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund haben wir jedoch 41 Prozent bei den Männern und rund 48 Prozent bei den Frauen, die über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen und auch nicht an Bildung teilnehmen.

Die Dramatik des Problems wird deutlich, wenn man bedenkt, dass in Zukunft der Bedarf an unqualifizierten Arbeitskräften weiter sinken wird, da die technologischen, arbeitsorganisatorischen und inhaltlichen Anforderungen von Arbeitstätigkeiten zunehmen werden (Baethge et al. 2007). Nach Schätzungen des Instituts der Zukunft der Arbeit wird in den nächsten Jahrzehnten der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften – insbesondere in den alten Bundesländern – weiter stark ansteigen (Bonin/Schneider/Quinke/Arens 2007: 72). Gerade für Haupt- und Sonderschüler sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund werden sich die Risiken von Ausschluss, Marginalisierung und Prekarität im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Zukunft – wenn sich nichts Grundlegendes an der Situation ändert – verschärfen.

Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt

Was fällt mit Blick auf die geschilderte Situation auf? Unternehmen und Betriebe beklagen zunehmend, sie könnten ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen. Gleichzeitig gibt es aber eine stattliche Anzahl von Jugendlichen, die in Alternativen jenseits von dualer Ausbildung oder weiterqualifizierenden schulischen Angeboten einmünden. Genau hier liegt das Problem. Offenbar haben wir eine Zunahme von Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage. In der oben genannten Unternehmensbefragung der DIHK 2009 antworteten die Unternehmen und Betriebe auf die Frage, warum die Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, wie folgt: Die große Mehrheit der befragten Unternehmen und Betriebe, nämlich 60 Prozent, gab

an, es hätten keine geeigneten Bewerbungen vorgelegen. Im Gegensatz dazu meinten nur fünf Prozent, es hätten überhaupt keine Bewerbungen vorgelegen. Knapp 18 Prozent gaben an, dass die Ausbildungsstellen von den Bewerbern nicht angetreten wurden und 15 Prozent signalisierten, dass die Ausbildungsstellen von den Auszubildenden während der Probezeit gekündigt wurden (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2009: 15).

Weiterhin sollten die befragten Betriebe und Unternehmen einschätzen, ob sich auf ihren Betrieb bereits die demographische Entwicklung bei der Gewinnung von Auszubildenden auswirken würde. Von den Befragten gaben rund 53 Prozent an, die Bewerbungen wären ausreichend aber die Qualität würde nachlassen, rund 28 Prozent gaben an, sie hätten eine ausreichende Bewerberlage und 19 Prozent meinten, es gäbe tatsächlich einen Bewerberrückgang aufgrund der demographischen Entwicklung (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2009: 17).

Betrachtet man die Zahlen etwas genauer, wird deutlich, dass etwas mit dem Demografieargument nicht stimmen kann. Vielmehr ist eine unzureichende Qualifikation der Bewerber – bzw. etwas abgeschwächter eine nicht vorhandene Passung zwischen Angebot und Nachfrage – ein Hauptgrund dafür, warum ein Teil der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. Im Klartext heißt das, dass trotz auffallender demographischer Veränderungen auf der Nachfrageseite diese – selbst nach der Auskunft der befragten Betriebe und Unternehmen – nicht oder nur teilweise verantwortlich zeichnen für die zunehmenden Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen. In Zahlen ausgedrückt zeigt sich dieses Problem in den neuen Bundesländern in der Art, dass am Ende des Berichtsjahres 2007/2008 13.900 Bewerber immer noch nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle suchten (bei einem Umfang an unbesetzten Stellen von 2.800). In den alten Bundesländern belief sich die Zahl der nach einem Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen am Ende des Berichtsjahres 2007/2008 auf 82.400 (Gericke/Kroll/Troltsch/Gerd-Ulrich 2008: 3-4). In diesem Zusammenhang muss weiter berücksichtigt werden, dass es einen beträchtlichen Anteil von Jugendlichen gibt, die jährlich in außerbetriebliche Ausbildungsstellen einmünden. Am Ende des Jahres 2005 belief sich der Anteil in den neuen Bundesländern beispielsweise auf 45 Prozent aller Auszubildenden, in den alten Bundesländern auf 20 Prozent.

Auf den Punkt gebracht existiert damit vielmehr ein Passungsproblem zwischen den Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen und den Stellen (bzw. den mit ihnen direkt verbundenen Besetzungsvorstellungen der Unternehmen und Betriebe), die die Ausbildungsbetriebe anbieten. Im Grunde handelt es sich hier um Bewerber, die aus Sicht der Unternehmen und Betriebe aufgrund fehlender oder nicht ausreichender Abschlüsse oder aufgrund nicht ausreichender schulischer Leistungen oder nicht vorhandener soft skills (also sozialer Kompetenzen und geforderter Arbeitstugenden) als (noch) nicht „ausbildungsreif“ definiert werden. Nüchtern betrachtet verstellt damit der „Demografiediskurs“, zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt, dass es eine auffallend große Zahl von tatsächlichen und potentiellen Anwärtern auf vorhandene Ausbildungsstellen gibt, diese jedoch nicht in dem Maße als geeignet gesehen werden, diese Stellen zu besetzen. Hinzu kommt, dass viele Jugendliche zunächst in Alternativen – und hier sind insbesondere das sogenannte Übergangssystem und die außerbetrieblichen Ausbildungspfade gemeint – einmünden, obwohl sie eigentlich den Plan hatten, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen (Skrobanek/Müller 2008).

Insofern geht die Erwartung, die Demografie allein würde alle Probleme des Ausbildungsmarktes lösen, an den hier skizzierten Problemen vorbei. Doch welche realistischen Ansätze bieten sich an?

Problembezogene Ansätze können helfen

Einen ersten Ansatz zu diesen Passungsproblemen liefern die Jugendlichen selbst, indem sie in wachsender Zahl wenigstens den Mittleren Bildungsabschluss erwerben, in zunehmenden Maße biographisch folgenreiche Entscheidungen selbstständig treffen und Übergangsprozesse mit ungewissem Ausgang immer häufiger selbstständig gestalten. Damit versuchen sie, dem Stigma „Geringqualifizierung“ zu entgehen, was sie durch die existierenden Raster im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fallen lässt. Doch diese in Anspruch genommene längere Bildungszeit gilt insbesondere bei dieser Gruppe von Jugendlichen immer noch als Makel (siehe hierzu die kritische Einschätzung zum Übergangssystem bei Baethge 2008: 64). Wenn ein Jugendlicher längere Zeit für seine Abschlüsse benötigt und damit neben oder außerhalb der „Normzeit“ bzw. eines „normalbiographischen“ Übergangs liegt, wird nur allzu oft an seinen Fä-

higkeiten und Kompetenzen gezweifelt. Aber genau hier sind die Jugendlichen zu unterstützen. Notwendig ist ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass Bildungszeit vor einer Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, gerade bei dieser Gruppe von Jugendlichen über die wir hier reden, keine „verlorene“ Zeit ist. Vielmehr ist Lernzeit – das heißt Zeit zur Aneignung ausbildungs- und arbeitsmarktspezifischer Kapitalien – entgegen aller systemischen und „normalbiographischen“ Erfordernisse individuell anzupassen und entsprechend zu verlängern. Dabei muss sichergestellt werden, dass weiterführende schulische und Angebote im sogenannten Übergangssystem bzw. den sogenannten Alternativen zum vollqualifizierenden Berufsbildungssystem auch tatsächlich Bildungszeit bzw. Aneignung von verwertbarer Bildung erlauben. Zudem ist stärker denn je geboten, diese Angebote mit Lernangeboten in Betrieben zu flankieren. Keinem Jugendlichen ist geholfen, wenn er in Angeboten gebucht wird, deren Wirksamkeit weder geprüft oder kritisch ist oder die zu einer Warteschleife mit Stigmatisierungsgefahr werden.

Einen zweiten Ansatz bilden Förderstrategien zum Erreichen des Schulabschlusses und der Ausbildungsreife, wo Arbeits- und Lernphasen systematischer als bisher verzahnt werden. Für solche Förderstrategien lassen sich mindestens zwei Richtungen identifizieren: Die erste Richtung zielt auf vermehrte Betriebspraktika als eine Alternative zum theoretischen Lernen in der Schule. Hier geht es zunächst um die stufenweise Vorbereitung und Qualifizierung für einfache Arbeit und, wenn dieser Schritt gelungen ist, um Weiterqualifizierung hin zu anspruchsvollerer Arbeit. Die zweite Richtung fokussiert stärker auf den Praxisbezug von Schule. Ziel ist es hier, über praktische Arbeit – z.B. im Rahmen von Betriebspraktika – die Aneignung von schulrelevantem kognitivem Wissen zu unterstützen. Abwechselnde oder integrierende Arbeits- und Lernphasen mit dem Ziel der Aneignung von ausbildungs- und arbeitsmarktrelevantem Bildungskapital werden zum Kernelement einer an Tätigkeit orientierten Qualifizierungsstrategie.

Einen dritten Ansatz bildet die enge Verzahnung der Angebote im sogenannten Übergangssystem mit dem vollqualifizierenden Berufsbildungssystem. Hier muss es darum gehen, konziser als bisher ineinander verzahnte Qualifizierungsstufen zu entwickeln, die auf die individuellen Bedarfe der Jugendlichen abgestimmt sind. Bei vielen förderbedürftigen

Jugendlichen kann es dabei in einem ersten Schritt nicht darum gehen, sie nach Verlassen der Schule – wie es das SGBII als Zielgröße definiert – direkt in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. Vielmehr sind systematisch aufeinander aufbauende Lernen und Arbeit verbindende Ansätze gefragt, die die Jugendlichen erst zur Ausbildungs- und Arbeitsreife führen. Ausbildung und Arbeit sind hier nicht der Anfangs- sondern Endpunkt einer auf Integration in den Ausbildungsmarkt abzielenden Förderung. In diesem Zusammenhang müsste endlich auch stärker über eine Modularisierung bestehender Ausbildungsordnungen diskutiert werden, die es erlauben, Qualifizierungen außerhalb voll qualifizierender Ausbildungen – und hier geht es in erster Linie auch um Angebote des Übergangssystems – zu einem integrierten Bestandteil ebendieser werden zu lassen.

Schließlich sind die Unternehmen verstärkt zu unterstützen, wenn sie sich der Aufgabe der Inklusion von förderbedürftigen Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen. Diese Jugendlichen benötigen Zeit, Aufmerksamkeit, Begleitung und Investition, die viele Unternehmen nicht in adäquater Weise zur Verfügung stellen können oder wollen. Hier sind für Jugendliche wie für Unternehmen gleichermaßen Ansätze gefordert, die Fördern und Fordern so verbinden, dass sich Inklusion in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und damit tatsächlich ein wechselseitiger Nutzen bei Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft ergibt.

Schlussfolgerungen

Die hier verfolgte Argumentation will nicht in Abrede stellen, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklungen die Zahl potentieller Ausbildungsplatznachfrager zu Lasten der Betriebe zukünftig weiter verengen und die Entwicklungen zu einem Nachwuchsmangel führen können. Allerdings sollte bei dieser Debatte bedacht werden, dass es Brutto gegenwärtig immer noch viel mehr Jugendliche gibt, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind als diesen Netto durch die Selektionsmodi – und hier insbesondere durch das Kriterium „Ausbildungsreife“ – der Unternehmen und Betriebe tatsächlich zur Verfügung stehen. Dies ist das eigentliche Problem, an dem die Diskussion ansetzen müsste. Im Grunde benötigen wir ein Umsteuern in der Debatte, um den Fokus von der Demografie wieder verstärkt auf Fragen der Ausbildungschancen zu lenken, um damit Bewerbern, die zunehmend als ungeeignet oder

nicht ausbildungsreif deklariert werden, doch eine Option in den Unternehmen und Betrieben zu eröffnen. Im Gegensatz zu Fragen der Demografie lassen sich hier zumindest kurz- und mittelfristig schneller Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten entwickeln, um die vorhandenen aber nicht gewünschten potentiellen und tatsächlichen Ausbildungsplatznachfrager auch wirklich in Ausbildung in Betrieben und Unternehmen zu bringen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Baethge, Martin (2008): Das Übergangssystem: Struktur – Probleme – Gestaltungsperspektiven. In: Münk, D./Rützel, J./Schmidt, C. (Hrsg.): Labyrinth Übergangssystem. Bonn, S. 53-67.
- Bonin, Holger/Schneider, Marc/Quinke, Hermann/Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9 Bonn: IZA.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Gemeinsames Handeln zeigt deutliche Erfolge: Erstmals seit sieben Jahren mehr unbesetzte Stellen als unversorgte Bewerber. Presse Info 063 vom 13.10.2008.
- DGB (2009): Krise trifft Junge und Ältere besonders stark. Berlin: DGB Bundesvorstand, Arbeitsmarkt aktuell, Juli 2009.
- DIHK (2009): Ausbildung 2009. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung. Berlin: DIHK.
- Gericke, Naomi/Kroll, Stephan/Troltsch, Klaus/Gerd-Ulrich, Joachim (2008): Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim Gerd (2009): Jugendliche ohne Berufsabschluss – Handlungsempfehlungen für die Praxis. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Lex, Tilly/Geier, Boris (2010): Übergangssystem in der beruflichen Bildung: Wahrnehmung einer zweiten Chance oder Risiken des Ausstiegs? In: Bosch, Gerhard Krone, Sirikit/ Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte. VS-Verlag: Wiesbaden.
- Reißig, Birgit/Gaupp, Nora/Lex, Tilly (2008): Hauptschüler und Hauptschülerinnen auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München: DJI Verlag.
- Skrobanek, Jan (2009): Migrationsspezifische Disparitäten im Übergang von der Schule in den Beruf. Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel. Halle/ München: Wissenschaftliche Texte 1/2009.
- Skrobanek, Jan und Müller, Matthias (2008): Trajectories – Chancen und Risiken auf dem Weg von der Schule in den Beruf. In: B. Reißig, N. Gaupp und T. Lex. Hauptschüler und Hauptschülerinnen auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München, DJI Verlag: 171-184.
- Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

- 1 Genannt seien hier die üblichen Verdächtigen wie das Berufsgrundschuljahr (BGJ), Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) sowie die Einstiegsqualifizierung (EQJ). Zudem werden im Nationalen Bildungsbericht – was berechtigterweise kritisiert wird (vgl. Lex/Geier 2010) – auch Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die in der Regel zu einem mittleren Schulabschluss oder Fachabitur führen, dem Übergangssystem zugeordnet.
- 2 Es bestehen nur minimale Unterschiede zwischen Frauen und Männern.



Dr. Jan Skrobanek
ist Mitarbeiter des Deutschen Jugendinstitutes
und arbeitet u. a. im Bereich Jugendfor-
schung an der Universität Zürich.